

長年、障害を持つ学生の受け入れに力を注ぎ、そのなかで培われた、障害者と共に学園生活を築いていくノウハウが障害者雇用へのスムーズな取り組みに結びついている。

法人データ

学校数 3校(大学1校/高等学校1校/幼稚園1校)
 学生数 大学 : 458人
 高等学校 : 914人
 幼稚園 : 89人
 常用労働者数 : 139人

	教員	事務	業務	合計
大学	35	29	5	69
高等学校	40	17	4	61
幼稚園	5	0	4	9

*大学1校、高等学校1校、幼稚園1校の全3校全3部門が雇用対象です。

雇用障害者数 : 4人(うち重度障害者数4人)

大学 4人

教員 : 聴覚障害1人(非常勤)/肢体不自由2人(専任)

事務 : 内部障害1人(正職員)

課題への取り組み

大学においては、学生が使用する建物等のバリアフリー化はほぼ整い、全盲の学生や介助が必要な学生を受け入れた実績があります。しかし、学生があまり足を運ぶことのない本部棟には、エレベーターが設置されていないなど、今後改善すべき部分も課題として残されています。

また、高等学校部門では、障害を持つ教員の採用はなく、これも今後の課題と考えています。

障害者雇用への取り組み

目標は大学そのものを福祉コミュニティにすること

「人間同士の密接なつながりによって、生き生きとした地域をつくり、世界をつくる。そうした豊かな共生社会の創造に貢献できる人材の育成をめざす」ことを、大学の教育理念として掲げています。その実現のためには、大学そのものが福祉コミュニティでなければならないと考えています。そこでは、障害を持つ職員も学生も、大学という共同体を形成するひとりの担い手として、主体的に参加してもらうことが自然な流れであると考えています。

当大学では、平成3年より重度の障害を持つ学生の受け入れに取り組みはじめ、エレベーターやスロープ、身障者用トイレの設置など、キャンパスのバリアフリー化を促進してきました。それと期を同じくして、内部障害者を事務職員(正職員)に、聴覚障害者を教員(非常勤)にそれぞれ1名採用しました。

さらに4年制大学への改組を行った平成14年には、2名の肢体不自由者を教員に採用しました。

雇用の決定に際しては、特に障害を持つ人材を雇用しようということではなく、学校が取り組む教育プログラムにとって適任であるということからでした。教員の場合は、何よりも研究・教育分野で優れた能力を持つ人が優先されます。その能力を備えていれば、障害があっても特に問題はありません。

聴覚障害を持つ教員は、手話の講座を担当していますが、本人が、優れた手話指導の技術と経験を持っていることに加えて、学生たちに直接障害を持つ人と接することによって、多くのことを学んでもらいたいという意図から、あえて障害を持つ教員を採用しました。

事務職員に関しては、十数年在勤の職員がいますが、近年においても採用を検討する機会が何度かありました。しかし、学校が提供できる仕事や採用の枠が限られていることなどもあり、現在までのところ、具体的な採用には至っていません。

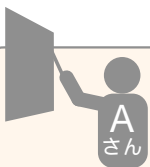
採用・雇用管理データ

障害者枠の設定による雇用推進が今後の課題

採用について

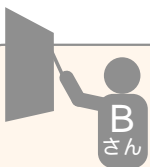
正職員として採用してきた3名のうちの1名は、当大学の前身である短期大学時代の卒業生です。卒業後にアメリカで修士課程を修了するなどの実績を持つことから、学校側の要請で採用しました。他の2名(事務職員1名、教員1名)は一般募集からの採用です。

障害者枠をつくって雇用することは、現在は特に行っていませんが、今後は、学校としてどのような仕事が用意できるのかを含めて、考えていく必要があるという認識を持っています。



肢体不自由
A
さん
30歳代男性 /
教員

勤務年数は2年。当校の卒業生であり、最初に受け入れた車椅子の学生でもあった。アメリカの大学でソーシャルワークの修士課程を修了し、現在は助手として勤務。講義だけでなくボランティア活動を連動させた地域貢献活動プログラムのコーディネーターを担当するなど、積極的に活動している。



肢体不自由
B
さん
50歳代男性 /
教員

勤務年数は2年。精神保健分野での優れた研究活動が認められ、一般募集によって採用された。現在、学生委員会の委員長も務め、学生の福祉面にも力を尽くしている。当初は単身赴任であり、学校側は車椅子での生活に支障のないように、住居をバリアフリー化するための費用を負担した。

雇用管理

雇用形態により職務の違いは生じますが、賃金を含めて待遇については障害の有無による区別はありません。

すでに雇用している職員が障害を持った場合の対応については、必要に応じて勤務時間の調整など、ケース・バイ・ケースで対応することになっています。実際に、内部障害を持つ事務職員の場合、検査・治療などで通院の必要があるため、フレックスタイム制に準じる勤務形態をとるなど、比較的柔軟な対応を実施しています。車椅子を使用する教員に対しては、屋根つきの駐車場を設置するなど、職員向けのバリアフリーの整備も順次進めています。

人事担当者から

障害を持つ教員を正職員として迎えることが難しければ、非常勤として採用することもひとつの方法ではないかと考えています。研究・指導面で考えれば、障害者であるという理由で優遇することは難しいですが、障害を持った人でなければ実践できないこともあり、「共生社会」の実現ということを考えれば、障害者本人が参加することによる教育的な効果は大きいはずです。

当校の経験からいえば、まず障害を持つ学生に門戸を開くことから始めるのがよいと考えます。それによってキャンパス全体のバリアフリー化を進めれば、比較的自然的な流れで、雇用の推進に移行できるのではないのでしょうか。